



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

**Compromiso organizacional y la intención de renuncia del personal calificado de la
empresa Export Valle Verde S.A.C, Trujillo 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTOR:

**Br. Katherine Adelita Rodríguez Ibañez
(ORCID: 0000-0002-2155-7284)**

ASESOR:

**Dra. María Elena Alva Loyola
(ORCID:0000-0002-3034-2170)**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento Organizacional

Trujillo – Perú

2019

PÁGINA DEL JURADO

Carlos Alberto, Yengle Ruiz

PRESIDENTE

José Manuel, Cubas Vargas

SECRETARIO

María Elena, Alva Loyola

VOCAL

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional, por compartir momentos significativos conmigo y por siempre estar dispuesta a escucharme y ayudarme en cualquier momento, sin importar nuestras diferencias de opiniones.

A mi padre, a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos.

A mi hermano, por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias.

A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mi madre y hermano, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me ha inculcado.

Agradecer a nuestros docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada César Vallejo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, quienes nos han guiado con su paciencia, y su rectitud como docentes por su valioso aporte para mi investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo **Katherine Adelita Rodríguez Ibáñez** estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “Compromiso organizacional y la intención de renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde S.A.C, Trujillo 2019” presentada, enfolios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión del Talento Humano, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 07 de Julio de 2019

Katherine Adelita Rodríguez Ibáñez

DNI: 48251005

ÍNDICE

| | |
|---|------|
| PÁGINA DEL JURADO | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD | v |
| ÍNDICE..... | vi |
| ABSTRACT | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 9 |
| II. MARCO METODOLÓGICO..... | 18 |
| 2.1 Tipo y diseño de investigación | 18 |
| 2.2 Operacionalización de las variables | 19 |
| 2.3 Población, muestra y muestreo | 20 |
| 2.3.1 Población | 20 |
| 2.3.2 Muestra | 20 |
| 2.3.3 Criterios de inclusión y exclusión | 20 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 20 |
| 2.5 Procedimiento | 22 |
| 2.6 Método de análisis de datos..... | 23 |
| 2.7 Aspectos éticos | 23 |
| IV. RESULTADOS | 24 |
| DISCUSIÓN | 33 |
| CONCLUSIONES..... | 36 |
| RECOMENDACIONES | 37 |
| I. ANEXOS | 41 |

RESUMEN

El sector agroindustrial es considerado el motor de la economía en la región de La Libertad, sin embargo, es este sector el que mayor rotación de personal tiene y son muchas de estas empresas las que no aplican estrategias ni planes de retención. Muchos autores consideran que fomentar el compromiso de los trabajadores es importante pues esto evita que se genere un mal clima laboral, se reduzca la intención de renuncia y se alcancen objetivos. Es por ello, que el objetivo del presente estudio es determinar la relación del Compromiso Organizacional y la Intención de Renuncia del personal calificado de una empresa agroexportadora de la región La Libertad. La presente investigación tiene enfoque cuantitativo, y a su vez de diseño no experimental con corte transversal correlacional. La población estuvo conformada por la totalidad de 250 colaboradores de la empresa, siendo sólo muestra de estudio 65 trabajadores que pertenecen a la categoría de personal calificado. Los datos fueron recolectados mediante una encuesta y procesados en el software estadístico SPSS y Microsoft Excel. Los resultados señalaron que el 80% posee nivel muy bajo de compromiso organizacional, por tanto, el nivel predominante de compromiso organizacional es “Nivel muy bajo”, El 74% de estudiados tienen nivel muy alto de Intención de Renuncia, por tanto, el nivel predominante de intención de renuncia es muy alto. Asimismo, se determinó que existe relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Intención de Renuncia pues se utilizó la regresión lineal, la misma que indicó que la correlación entre las variables es negativa, es decir, las dos variables se correlacionan en sentido inverso. A valores altos de Compromiso Organizacional le suelen corresponder valores bajos de la variable Intención de renuncia y viceversa, pues el R obtenido es igual a -0.32 y la significancia hallada de 0, la cual es menor a 0.01 y refleja relación altamente significativa.

Palabras clave: Compromiso, intención, renuncia.

ABSTRACT

The agroindustrial sector is considered the engine of the economy in the region of La Libertad, however, it is this sector that has the highest turnover of personnel and many of these companies do not apply strategies or retention plans. Many authors consider that encouraging the commitment of workers is important because this prevents a bad work climate from being generated, the intention to renounce is reduced and objectives are achieved. That is why, the objective of this study is to determine the relationship of the Organizational Commitment and the Intention of Resignation of the qualified personnel of an agro-export company of the La Libertad region. The present investigation has a quantitative approach, and at the same time a non-experimental design with a correlational cross-section. The population consisted of the total of 250 employees of the company, with only a sample of 65 workers belonging to the category of qualified personnel. The data was collected through a survey and processed in the statistical software SPSS and Microsoft Excel. The results indicated that 80% have a very low level of organizational commitment, therefore, the predominant level of organizational commitment is "Very low level", 74% of those studied have a very high level of Intention to Renounce, therefore, the level The predominant intention of resignation is very high. Likewise, it was determined that there is a significant relationship between the Organizational Commitment and the Intention of Renunciation because linear regression was used, which indicated that the correlation between the variables is negative, that is, the two variables correlate in the opposite direction. High values of Organizational Commitment usually correspond to low values of the variable Intention of renunciation and vice versa, since the R obtained is equal to -0.32 and the significance found of o, which is less than 0.01 and reflects a highly significant relationship.

Keywords: Commitment, intention, resignation

I. INTRODUCCIÓN

El sector de la agroindustria ha conseguido en los últimos años cierto éxito, gracias al desarrollo importante que ha tenido en nuestro país, las perspectivas de crecimiento de este sector son altas. El sector agroindustrial, representa a la actualidad uno de los sectores con mayor desarrollo económico para el Perú, sin embargo, a pesar de la relevancia que tiene, es uno de los rubros con mayor rotación de personal.

Los colaboradores de las empresas agroindustriales evalúan su permanencia en función a las condiciones de trabajo que se les brinda, como los horarios, la remuneración, el ambiente geográfico y la exposición a sufrir accidentes de trabajo. Y este sector, que trabaja bajo el régimen agrario, es el que más desventajas presenta en comparación a las empresas dentro del régimen general. Por tanto, el índice de deserción en las empresas agroindustriales es alto, y es importante tener en cuenta que cuando se pierde un colaborador, se asumen gastos de proceso de selección, inducción, formación y evaluación.

El sector agroindustrial es considerado el motor de la economía en la región de La Libertad. No obstante, es la región que alberga gran cantidad de empresas del rubro que no ejecutan programas para retener a su personal, tampoco aplican estrategias de identificación de variables relacionadas a controlar la intención de renuncia, como predictores de deserción. De acuerdo a muchos autores, fomentar el compromiso de los trabajadores es importante pues esto evita que se genere un mal clima laboral, se reduzca la intención de renuncia y se alcancen objetivos.

Particularmente, la empresa Export Valle Verde SAC de la ciudad de Trujillo, no es ajena a esta realidad. La empresa en mención es una agroexportadora con 12 años de presencia en el mercado, cultivando, procesando y exportando frutas, legumbres y hortalizas. El índice de deserción en Export Valle Verde SAC es de 3% a 4% semanal y en temporadas de campañas altas el índice aumenta llevando así que la empresa contrate personal nuevo con mayor frecuencia. Con respecto a la población del personal técnico calificado, es decir, aquellos que ocupan puestos de mayor responsabilidad y que son considerados puestos críticos, el índice de deserción en este segmento es de 4% a 5% en campañas altas. La empresa en mención tiene personal calificado en todas las áreas, en su mayoría conformado

por auxiliares de procesos, auxiliares de áreas de soporte, personal técnico de mantenimiento, supervisores y jefes de área. Lamentablemente, en Export Valle Verde SAC no existe un plan estratégico que fomente el compromiso laboral y esto conlleva a que la decisión de dejar la empresa aumente en el personal.

En este sentido, el presente trabajo busca determinar los niveles de compromiso laboral e intención de renuncia y la posible relación entre ambas, del personal calificado de la empresa. Con el propósito de que se valore la necesidad de un plan que promueva el compromiso organizacional en la empresa.

Investigaciones previas, como la efectuada por Zamora (2018) en su estudio donde analiza el compromiso laboral de docentes chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas, estudio que fue presentado a la PUCC, concluye que la intención de permanencia es explicada en mejor medida por el compromiso afectivo.

Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera (2016) en su investigación presentada a la PUPC, donde estudia el compromiso organizacional y la intención de rotación laboral en empresas del sector sementero, llega a la conclusión que existe relación inversa entre la intención de rotación y el compromiso en dos de sus dimensiones: el compromiso afectivo y el compromiso normativo.

Cainizela y Pazos (2016) en su estudio donde analiza la relación que puede haber entre el compromiso laboral, la satisfacción laboral y la intención de renuncia en una empresa del sector minero. Este estudio fue presentado a la Universidad del Pacífico y en él se concluyó que la intención de renuncia y la satisfacción laboral se relacionan de manera negativa y altamente significativa. Asimismo, las tres dimensiones del compromiso laboral (El compromiso normativo, afectivo y de continuidad) se relacionan significativamente con la intención de renuncia.

Como soporte de la presente investigación se desarrolla los principales conceptos tanto Compromiso Organizacional e Intención de Renuncia, asimismo, se aborda la relación entre ambas variables desde las teorías ya existentes.

Bline et al (1991) citado por Belausteguigoitia (2000, p. 102) menciona que “El compromiso organizacional es definido como el grado en que un trabajador se involucra y se siente identificado con una empresa”

En las ciencias empresariales se le considera:

Un estado psicológico de la relación entre una persona y la empresa, la cual implica la continuación o no del trabajador dentro de la organización. Está compuesta de tres factores importantes: el comportamiento afectivo, el comportamiento de continuación y el comportamiento normativo (Meyer & Allen, 1991, p. 202)

Según Arias (1998) “el poco compromiso laboral de los trabajadores genera ausentismo, abandono de trabajo, conflictos internos y estrés; y es que para Arias el compromiso organizacional abarca un deber moral hacia la empresa” (p. 90). Asimismo, Robbins (1996), considera que “la falta de compromiso laboral puede generar costos para la empresa, pues en caso en ausentismo, es la empresa quien tendrá que pagar por un suplente, también en capacitar a nuevos trabajadores por deserción y otras consecuencias más” (p. 81)

Según la teoría de Meyer & Allen (1991, p. 100) “el compromiso organizacional abarca tres componentes esenciales: EL compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de continuidad”. A continuación, se detalla cada uno de estos tres componentes:

Meyer & Allen (1991) afirma que:

El afecto que un trabajador puede tener por su empresa empleadora es denominado el compromiso afectivo. Este componente es definido como la intensidad de identificación y participación de los trabajadores con su organización. Este tipo de compromiso abarca 4 categorías: La primera son las características personales como el sexo, la edad y la educación; la segunda categoría son las características estructurales que implica la relación entre el jefe y su empleado; la tercera categoría son las características relativas al trabajo como el que un trabajador pueda tomar decisiones y finalmente la cuarta categoría son las experiencias profesionales. El compromiso afectivo es el vínculo emocional del trabajador con los objetivos de la empresa, este compromiso se concreta cuando hay relación entre los valores, los objetivos organizacionales y los objetivos individuales. (p. 101)

El compromiso de continuidad se construye en base a la teoría del SideBet de Becker; donde el compromiso de los trabajadores es el esfuerzo que invierten ello dentro de la empresa con la finalidad de permanecer en ella. (p. 101)

Respecto al componente normativo, es el componente que se asemeja un tanto al componente afectivo, debido a que ambos se basan en la lealtad. No obstante, en este componente se hace referencia a la gratitud que puede tener un trabajador hacia su organización, ello en respuesta a los beneficios que la empresa le brinda. (p. 102)

Davis & Nwstrom (1999) consideran que:

A medida que las investigaciones avanzan dentro del campo empresarial, el compromiso organizacional, es una de las variables que poco a poco ha ido ganando importancia en los estudios, uno de los motivos se debe a que muchos estudios coincidían en que el compromiso laboral es un predictor por excelencia del desempeño laboral (p. 152)

“El compromiso organizacional no es sólo lealtad laboral, pues se considera el eje importante para que se puedan lograr las metas planteadas, el compromiso es una actitud del trabajador hacia el trabajo”. (Hellriegel, Slocum y Woodman, 1999, p. 208). Para Dessler y Juárez (2004):

El compromiso del empleado aumenta por la competencia y necesidad de capacidad que pueda haber dentro de la empresa. El compromiso organizacional es importante debido a que tiene impacto directo en las actitudes y conductas de los empleados; este se ve reflejado en la aceptación de metas, valores, cultura organizacional, entre otros. (p. 184)

De acuerdo a la OIT (1997):

La rotación del personal es una variable que ha ido ganando mayor interés por parte de los investigadores, los mismos que la definen como la representación del número de trabajadores que abandonan o dejan un empleo y que a su vez es representado por un porcentaje. La rotación del personal es considera uno de los fenómenos que mayor

impacto tiene en las empresas y es uno de los motivos de atención de los empleadores.
(p. 1)

Arrijoja (1993) citado por Hernández, Hernández y Mendieta (2013) menciona que “los principales causantes de la rotación de personal son el ambiente laboral, el empleo y las relaciones interpersonales” (p. 87).

Chiavenato (2007) define la rotación de personal como:

La fluctuación de trabajadores que hay dentro de una organización y su entorno, es decir, es el número de trabajadores que ingresan y salen de las empresas. Asimismo, Chiavenato destaca que es muy importante tener un indicador de rotación de personal, pues permite hacer un mejor seguimiento y a tomar mejores decisiones en cuanto a reposición de personal. (p. 402)

Littlewood (2006), en su investigación respecto al proceso de rotación de personal, determina dos modelos de rotación:

El primero está orientado con la Teoría de Mobley que describe dos facetas de rotación de personal: la primera es la variable que es asociada con la actitud del trabajo con la rotación, formulando que el proceso es una parte de una secuencia causal que va desde la satisfacción laboral hasta la renuncia en sí. El segundo modelo identifica otras variables que atribuyen al fenómeno de la rotación de personal que, a diferencia del primero, esta considera diversos factores de renuncia como la satisfacción de los beneficios, desarrollo profesional y consideraciones familiares. (p. 224)

Para Ayensa y Gonzáles (2007):

Uno de los factores influyentes en la rotación de personal es el “Compromiso organizacional” que es definido como el sentimiento que tiene un trabajador hacia su organización, el mismo que conlleva a comportarse de una manera en específica disminuyendo o aumentando su intención de dejar la empresa. (p. 199)

Meyer y Allen (1997) consideran que:

El compromiso afectivo es el apego emocional que desarrolla el trabajador y el involucramiento que tiene con los objetivos de la empresa, le dan valor con la actitud

que ellos manifiestan y si existe concordancia entre los objetivos de la empresa y la actitud del trabajador, existe la posibilidad de que el empleado desee continuar en la organización; pero cuando pasa lo contrario, o sea que el trabajador percibe que los objetivos de la empresa no son concordantes con sus expectativas, la empresa corre el riesgo de que el trabajador intente renunciar. (p. 101)

Zhang y Feng (2001) citado por Morales y Bilbao (2014, p. 305) consideran que “la principal causa de la intención de renuncia en los trabajadores es la falta de motivación laboral. Asimismo, afirman que el comportamiento de renuncia se inicia con la intención de renunciar”.

Para Hannoun (2001) citado por Tamayo (2010, p. 108):

La intención de renuncia tiene factores que la determinan como la insatisfacción laboral, las malas relaciones interpersonales, la poca comunicación, las escasas o nulas posibilidades de crecimiento donde el trabajador siente su desarrollo profesional truncado, las malas condiciones de trabajo.

Para Chang, Wang & Huang (2005) citado por Vaemonde (2015):

El comportamiento de renuncia conlleva a costos, pues la falta de compromiso trae ausentismo laboral y más grave aún puede generar robos. La intención de renuncia tiene consecuencias que perjudican a la empresa, pues los costos aumentan ante la necesidad de contratar a un trabajador nuevo. Los costos se ven reflejados en la búsqueda de candidatos, la selección, la contratación y el entrenamiento. (p. 277)

Campbell, Perry, Maertz, Allen & Griffeth (2006) citado por Vaemonde (2015) considera que:

La intención de renuncia se ve fuertemente relacionada con el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, son estas dos variables son consideradas como factores influyentes de la intención de renuncia. Por tanto, si en un trabajo se vive un ambiente laboral estresante y donde la satisfacción laboral es baja, por ende, la intención de renuncia en el personal será mayor. (p. 278)

Existen teorías de la intención de renuncia, como El modelo de Steers (1978) citado por

Tamayo (2008, p. 110), en este modelo se plantea que cada trabajador analizará las expectativas laborales que tiene de su actual trabajo y la valoración que tiene por él. Las expectativas implican factores como el salario actual, las relaciones interpersonales que tiene con compañeros y superiores y la posibilidad de ascender en la organización.

El Modelo de Mobley, Horner y Hollingsworth (1979) citado por Tamayo (2008, p. 111) plantea que:

La intención de renuncia es precedida por una secuencia, la misma que inicia con la insatisfacción laboral, y que a su vez conlleva a que los trabajadores tengan pensamientos de abandonar la empresa, siendo así que ellos empiezan a buscar otras ofertas de trabajo para finalmente renunciar de manera voluntaria.

El modelo propuesto de Thatcher, Stpina y Boyle (2002) citado por Tamayo (2008) plantea que “la intención de renuncia se ve reducida al existir altos valores de satisfacción laboral y compromiso laboral. Las variables están relacionadas en sentido inverso con la intención de renuncia”. (p. 112)

Como se mencionó en párrafos anteriores, la intención de renuncia ha ido ganando mayor relevancia en el ámbito empresarial, es por ello que se presentan algunos modelos que determinan las causas de la intención de renuncia:

Joseph (2007) plantea, en su modelo, que “el compromiso es determinado por factores como el estrés laboral, las características personales también tienen relevancia. Asimismo, el autor considera que, si estos factores no son manejados adecuadamente, por ende, la intención de renuncia en la empresa aumentará” (p. 115)

El modelo de Wei- Chiang y Ruey Ming (2007, p. 200), plantea que “si existe un bajo compromiso organizacional o este factor no es tratado adecuadamente, generará una alta intención de renunciar”.

Asimismo, Fields (2005) citado por Tamayo (2008) plantea que:

La intención de renuncia es generada por 4 factores: Los rasgos del empleado, la naturaleza del puesto de trabajo, la naturaleza de la organización y por último los factores externos.

Dentro del factor naturaleza del puesto de trabajo, el autor considera el nivel de autonomía para tomar decisiones, el nivel de estrés, la satisfacción laboral, la seguridad que brinda el puesto. (p. 116).

Para objetos de esta investigación se considera lo planteado por Mobley, Horner y Hollingsworth (1978) quienes definen la intención de renuncia como el deseo de un trabajador por abandonar una organización. Esta variable la dividen en los siguientes componentes:

Mobley, Horner y Hollingsworth (1978) citado por Tamayo (2008)

Valoración por el actual puesto, ello empieza con insatisfacción laboral y así se generan pensamientos de dejar el trabajo o abandonarlo, al no haber valoración por el actual trabajo o poca valoración, los trabajadores inician la búsqueda de nuevas oportunidades de trabajo, incrementando así su intención de renuncia y finalmente la acción concreta de renunciar. (p. 110)

Necesidades personales, Se basa principalmente a la satisfacción laboral que es influenciada por expectativas sobre su trabajo que ocupa, estar a gusto con el desempeño, tener buenos reconocimientos, buena comunicación y contar con los materiales y equipos necesarios para lograr un trabajo de calidad. (p. 111)

Asimismo, el autor Joseph (2007) citado por Tamayo (2008) considera que:

Un componente que ha ganado mayor importancia en los últimos años es el **estrés laboral y la frustración** que experimentan los trabajadores al no conseguir sus objetivos profesionales, pues consideran que dentro de la empresa donde laboran no encuentran el desarrollo deseado; ello aumenta la intención de dejar la empresa por parte del trabajador. (p. 112).

Este estudio se justifica por los siguientes criterios:

Dentro del criterio teórico, la investigación es relevante gracias al uso de las teorías ya existentes como la de Meyer y Allen quienes desarrollaron la teoría del Compromiso Organizacional basado en tres dimensiones: El compromiso afectivo, de continuación y

normativo. Y el autor Gert Roodt que contribuyó a desarrollar los conceptos de Intención de Renuncia, variable relativamente nueva. El estudio permitirá ampliar la perspectiva de las variables en el sector agro-industrial.

Dentro del criterio metodológico, la investigación será fuente de consulta para los interesados en lo estudiado como el compromiso organizacional y la intención de renuncia.

Por el lado práctico, el estudio es importante debido a que amplía el panorama de trabajo de la empresa Export Valle Verde SAC, le permite ver su realidad en cuanto a Compromiso Organizacional y a Intención de Renuncia, para así pueda tomar decisiones de mejora.

Como formulación del problema, se tiene la siguiente: ¿Existe relación entre el Compromiso Organizacional y la Intención de Renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde SAC en el periodo 2019?

Las hipótesis planteadas, tanto la hipótesis nula como la alternativa son:

H₀: No existe relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Intención de Renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde SAC en el periodo 2019

H₁: Existe relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Intención de Renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde SAC en el periodo 2019

Para concluir con el capítulo introducción, el objetivo general de esta investigación es determinar la relación el Compromiso Organizacional y la Intención de Renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde SAC en el periodo 2019

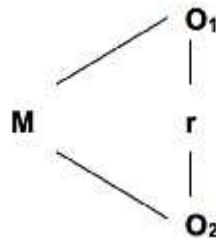
Y para dar cumplimiento a dicho objetivo se tienen como objetivos específicos: Determinar el nivel de Compromiso Organizacional en la empresa Export Valle Verde SAC, determinar el nivel de Intención de Renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde SAC.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de enfoque cuantitativo, y a su vez de diseño no experimental con corte transversal correlacional. Esto en base a la teoría de Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010, p. 169)

Esquema:



Donde:

M = Muestra de trabajadores

O₁ = Compromiso Organizacional

O₂ = Intención de Renuncia

r = Relación de variables

Entrando en detalle, el diseño investigativo es de carácter no experimental debido a que las variables estudiadas no fueron manipuladas, siendo sólo observadas dentro de su contexto natural.

Asimismo, la investigación de corte transversal dado a que los datos fueron recopilados en un momento único, y a su vez, se considera correlacional puesto a que se ha determinado la relación de ambas variables.

2.2 Operacionalización de las variables

2.3.2 Operacionalización

Tabla 01.

Operacionalización de variables

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|--|----------------------------------|---|---------|--------------------|
| Compromiso Organizacional Definición conceptual: Es el afecto que tiene el trabajador por su organización, y que implica la continuación o no del colaborador. Esta variable se compone de tres dimensiones: Afectivo, normativo y de continuación. (Meyer & Allen, 1991, pp. 61). Definición operacional: El compromiso organizacional es determinado mediante un cuestionario basado en el Modelo de Tres Componentes del Compromiso (TCM) desarrollado por Meyer y Allen (2004). | Compromiso afectivo | Felicidad | 1 | Ordinal |
| | | Pertenencia | 2, 3, 4 | |
| | | Familia | 5 | |
| | | Lealtad | 6 | |
| | Compromiso de continuidad | Necesidad | 7 | |
| | | Comodidad | 8, 9 | |
| | | Conveniencia | 10, 11 | |
| | | Consecuencias | 12 | |
| | Compromiso normativo | Obligación moral | 13, 17 | |
| | | Lo correcto | 14 | |
| | | Sentimiento de culpabilidad | 15 | |
| | | Reciprocidad | 16, 18 | |
| Intención de Renuncia Definición conceptual: La intención de los trabajadores por salir o dejar una empresa debido a que no cumple sus expectativas laborales. Gert Roodt (2004, pp. 98) Definición operacional: La variable Intención de Renuncia es determinada con el Cuestionario de Gert Roodt (2004), instrumento que mide el nivel de intención a renunciar en los trabajadores. | Valoración por el actual trabajo | Nivel de sentimiento por dejar el trabajo | 1 | Ordinal |
| | | Frecuencia del sentimiento por conseguir otro trabajo | 4, 5 | |
| | | Nivel de anhelo por otro día laboral | 6 | |
| | Necesidades personales | Nivel de satisfacción de las necesidades personales | 2 | |
| | Frustración | Nivel de frustración por no lograr los objetivos personales | 3 | |
| | | | | |

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

La población estuvo conformada por el número del personal de la empresa Export Valle Verde SAC, los cuales son 250

2.3.2 Muestra

El muestro fue por conveniencia, siendo considerados los trabajadores dentro de la categoría de personal calificado, pues son los trabajadores que mayor permanencia tienen en la empresa a comparación del personal reclutado por incremento de la producción. El total de nuestra muestra, personal calificado, es de 65 trabajadores



2.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Como criterios de inclusión, se aplicará el estudio a todo trabajador en categoría de personal calificado de la empresa Export Valle Verde SAC, y como criterio de exclusión serán exceptos aquellos que se encuentren en periodos de absentismo como vacaciones, descanso médico, compensación, etc.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se trabajó a través de unos cuestionarios que intenta recoger información de las variables de estudio para poder realizar análisis de datos estadísticos correspondiente

2.4.1 Diseño de instrumentos

El cuestionario de INTENCIÓN DE RENUNCIA consta de 6 ítems, que son valorizados a través de la estala de Likert de 5 puntos que evalúan los niveles de intención de renuncia de los trabajadores.

Para determinar el nivel de COMPROMISO ORGANIZACIONAL, se hizo uso del instrumento propuesto por Meyer y Allen (2004), el cual estuvo basado en su Modelo de Tres Componentes del Compromiso, dicho instrumento incluyó las subescalas de: Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad. Las mismas que permiten identificar el perfil de compromiso del trabajador. El cuestionario posee un total de 18 ítems organizados para obtener información mediante la auto-calificación que incluye escalas de tipo Likert que van de 1 (Completamente en desacuerdo) a 7 (Completamente de acuerdo). Dicho instrumento sirvió para el cálculo de los niveles de compromiso organizacional en la institución estudiada.

2.4.2 Limitaciones

Ambos cuestionarios han sido extraídos de las investigaciones realizadas por Rouseeau (200) y Roodt (2004) los cuales se encontraron están escritos en el idioma inglés, por lo cual, para la aplicación de la investigación se tuvo que traducir y escoger las palabras que sean más adecuadas al concepto de cada ítem que estaba escrito. La investigación se limita por no tener una adaptación completa al entorno nacional.

2.4.3 Confiabilidad

Confiabilidad

La confiabilidad se halló a través del coeficiente del alfa de Cronbach, para ello se aplicaron los instrumentos a una muestra piloto de 20 personas. Los datos recolectados en la encuesta piloto fueron ingresados al software estadístico SPSS, y es allí donde se obtuvo los resultados siguientes:

Tabla 02.

Alfa de Cronbach del instrumento de Compromiso Organizacional

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---------------------|-------------------|
| .713 | 18 |

Tabla 03.

Alfa de Cronbach del instrumento de Intención de Renuncia

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---------------------|-------------------|
| .779 | 6 |

Kaplan y Sacuzzo señalan que “la confiabilidad entre 0.70 y 0.80 es lo suficientemente buena para cualquier propósito de investigación”. (Kaplan y Sacuzzo, citado por Hogan, 2004). Los coeficientes del Alfa de Cronbach encontrados para ambas variables (0.713 y 0.779) indicaron que los instrumentos son confiables, según las estimaciones de los autores mencionados.

2.4.4 Validez

Los instrumentos fueron validados por expertos locales, los mismos que cuentan con estudios y experiencia en la materia:

- Mg. César Castañeda Jiménez
- Mg. Luis Pulido Joo
- Mg. Evelin Salinas Flores

2.5 Procedimiento

Se aplicará dos encuestas a los trabajadores de la empresa Export Valle Verde SAC, con el fin de medir los niveles de Compromiso Organizacional e Intención de Renuncia.

Dichos instrumentos serán aplicados en instalaciones de la empresa mencionada. Una vez recabada la información, ésta pasará a digitarse en una base de datos con el objetivo de obtener los datos estadísticos necesarios. Asimismo, se hará uso tanto del programa MS Excel como de SPSS versión 21.0, éste último con el fin de determinar la relación de las variables de estudio.

Cabe mencionar que los autores que crearon los instrumentos son Meyer y Allen de Compromiso Organizacional y Gert Roodt de Intención de Renuncia.

2.6 Método de análisis de datos

Estadística descriptiva: Primero se registrarán los datos obtenidos referente a las variables, luego de ello se elaborarán tablas de distribución de frecuencias y se hallará la media y la desviación estándar.

Estadística inferencial: El procesamiento de datos se realizó con el software MS Excel 2016 y SPSS versión 21.0. Uno de los métodos estadísticos empleados fue el Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual midió la confiabilidad de los instrumentos. Además de ello, para la prueba de hipótesis se usará la regresión lineal.

2.7 Aspectos éticos

La investigación será realizada con toda la confidencialidad de los datos proporcionados por la empresa, teniendo acceso a ellos, sólo la investigadora y su asesor (a). Asimismo, se garantiza la veracidad de los mismos.

IV. RESULTADOS

3.1 Nivel de Compromiso Organizacional en la empresa Export Valle Verde SAC

Tabla 04.

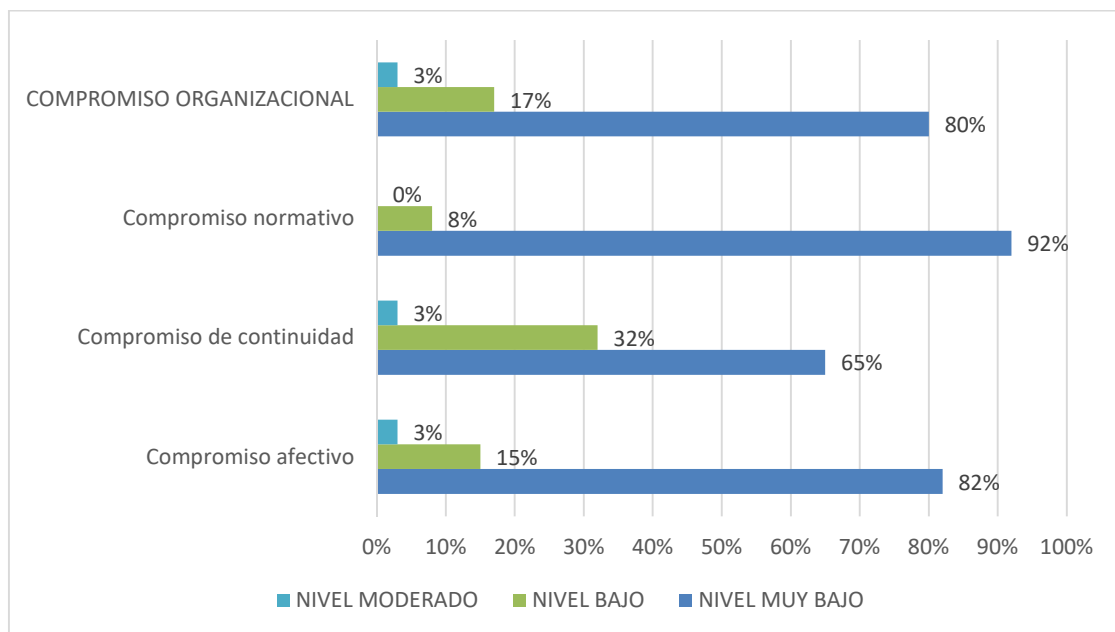
Resultados de las dimensiones de Compromiso Organizacional

| NIVELES | DIMENSIONES | | | | | | COMPROMISO ORGANIZACIONAL | |
|----------------|---------------------|------|---------------------------|------|----------------------|------|---------------------------|------|
| | Compromiso afectivo | | Compromiso de continuidad | | Compromiso normativo | | fi | hi |
| | fi | hi | fi | hi | fi | hi | | |
| NIVEL MUY BAJO | 53 | 82% | 42 | 65% | 60 | 92% | 52 | 80% |
| NIVEL BAJO | 10 | 15% | 21 | 32% | 5 | 8% | 11 | 17% |
| NIVEL MODERADO | 2 | 3% | 2 | 3% | 0 | 0% | 2 | 3% |
| TOTAL | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% |

Fuente. Cuestionario de Compromiso Organizacional aplicado

Figura 01.

Resultados de las dimensiones de Compromiso Organizacional



Fuente. Tabla 04

Interpretación. De acuerdo con la tabla presentada, el 80% de estudiados tienen nivel muy bajo de compromiso organizacional, y el 17% restante posee nivel bajo. Se encontró que nadie tiene compromiso organizacional en nivel alto. En base a los resultados hallados, el nivel predominante de compromiso en Export Valle Verde SAC es nivel muy bajo. En cuanto al análisis de las dimensiones investigadas se tiene que: En la dimensión Compromiso Afectivo, el 82% posee nivel “muy bajo”. Respecto a la dimensión Compromiso de Continuidad, el 65% tiene nivel “muy bajo” también. En cuanto a la tercera dimensión Compromiso Normativo, se halló que el 100% posee entre nivel bajo y muy bajo. En el siguiente apartado, se mostrarán los resultados de cada dimensión estudiada en figuras. (Ver figuras 1, 2 y 3).

3.2. Nivel de Intención de Renuncia en la empresa Export Valle Verde SAC

Tabla 05.

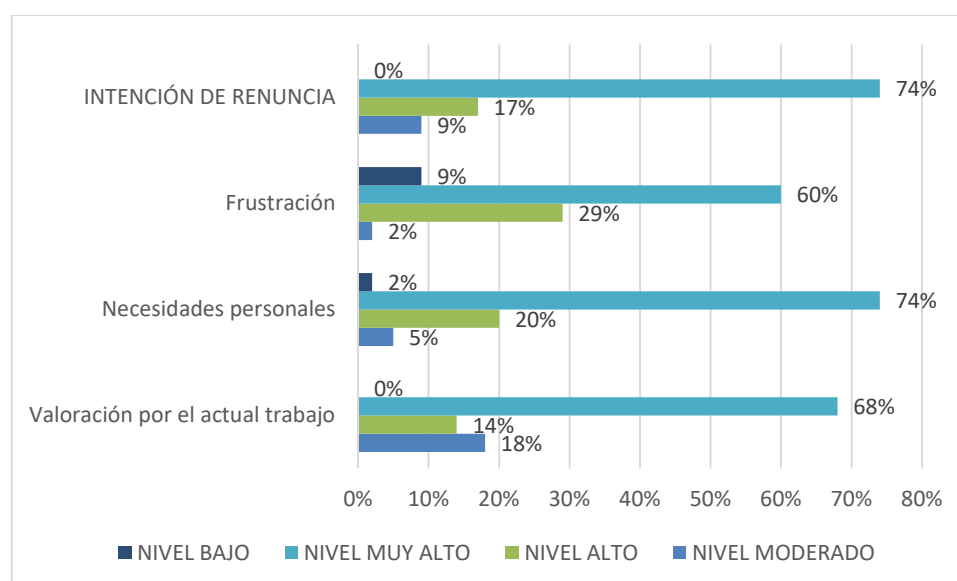
Resultados de la variable Intención de Renuncia

| NIVELES | DIMENSIONES | | | | | | INTENCIÓN DE RENUNCIA | |
|----------------|----------------------------------|------|------------------------|------|-------------|------|-----------------------|------|
| | Valoración por el actual trabajo | | Necesidades personales | | Frustración | | fi | hi |
| | fi | hi | fi | hi | fi | hi | | |
| NIVEL MODERADO | 12 | 18% | 3 | 5% | 1 | 2% | 6 | 9% |
| NIVEL ALTO | 9 | 14% | 13 | 20% | 19 | 29% | 11 | 17% |
| NIVEL MUY ALTO | 44 | 68% | 48 | 74% | 39 | 60% | 48 | 74% |
| NIVEL BAJO | 0 | 0% | 1 | 2% | 6 | 9% | 0 | 0% |
| TOTAL | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% | 65 | 100% |

Fuente. Cuestionario de Intención de Renuncia aplicado

Figura 02.

Resultados de la variable Intención de Renuncia



Fuente. Tabla 05

Interpretación. De acuerdo con la tabla presentada, el 74% de estudiados tienen nivel muy alto de Intención de Renuncia, el 17% posee nivel alto y un 9% restante posee nivel moderado. En base a los resultados hallados, el nivel predominante de intención de renuncia en Export Valle Verde SAC es nivel muy alto.

3.3. Prueba de normalidad

Antes de aplicar los estadísticos de correlación, es necesario, hacer las pruebas de normalidad. La cual se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 3.
Pruebas de normalidad

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|----------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL | ,240 | 65 | ,000 | ,844 | 65 | ,000 |
| COMPROMISO AFECTIVO | ,264 | 65 | ,000 | ,818 | 65 | ,000 |
| COMPROMISO CONTINUIDAD | ,267 | 65 | ,000 | ,797 | 65 | ,000 |
| COMPROMISO NORMATIVO | ,260 | 65 | ,000 | ,747 | 65 | ,000 |
| INTENCION DE RENUNCIA | ,294 | 65 | ,000 | ,810 | 65 | ,000 |
| VALORACION POR EL ACTUAL TRABAJO | ,220 | 65 | ,000 | ,827 | 65 | ,000 |
| NECESIDADES PERSONALES | ,439 | 65 | ,000 | ,580 | 65 | ,000 |
| FRUSTRACION | ,344 | 65 | ,000 | ,659 | 65 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación. Según los resultados que presenta la tabla, la variable Compromiso Organizacional y la Intención de Renuncia no tienen distribución normal ($p > 0.05$), de igual forma las dimensiones de las variables. Por lo tanto, la prueba de hipótesis de las dos variables es no paramétrica, en este caso es conveniente aplicar Spearman.

3.4. Pruebas de hipótesis correlacionadas

Tabla 5.

Correlación de la variable Compromiso Organizacional e Intención de renuncia

| Correlaciones | | | COMPROMISO ORGANIZACIONAL | INTENCION DE RENUNCIA |
|--------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | COMPROMISO ORGANIZACIONAL | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,357** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,004 |
| | | N | 65 | 65 |
| | INTENCION DE RENUNCIA | Coeficiente de correlación | -,357** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,004 | . |
| | | N | 65 | 65 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación. Según la tabla, que analiza la correlación entre el Compromiso Organizacional y La Intención De Renuncia es -0.357 ($p < 0.01$). Por su valor numérico es baja y por ser negativa la relación entre las variables es inversa, es decir a mayor Compromiso Organizacional menor Intención de Renuncia. Según la tabla, que analiza la correlación entre el Compromiso Organizacional y La Intención De Renuncia es -0.357 ($p < 0.01$). Por su valor numérico es baja y por ser negativa la relación entre las variables es inversa, es decir a mayor Compromiso Organizacional menor Intención de Renuncia.

Tabla 6.

Correlación de compromiso organizacional con dimensiones de Intención de renuncias

| | | | correlaciones | | | |
|-----------------|----------------------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------------------|------------------------|-------------|
| Rho de Spearman | COMPROMISO ORGANIZACIONAL | Coeficiente de correlación | COMPROMISO ORGANIZACIONAL | VALORACION POR EL ACTUAL TRABAJO | NECESIDADES PERSONALES | FRUSTRACION |
| | | | AL | | | |
| | | | 1,000 | -,369** | -,122 | -,208 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,002 | ,333 | ,096 |
| | | N | 65 | 65 | 65 | 65 |
| | VALORACION POR EL ACTUAL TRABAJO | Coeficiente de correlación | -,369** | 1,000 | ,571** | ,517** |
| | | Sig. (bilateral) | ,002 | . | ,000 | ,000 |
| | | N | 65 | 65 | 65 | 65 |
| | NECESIDADES PERSONALES | Coeficiente de correlación | -,122 | ,571** | 1,000 | ,369** |
| | | Sig. (bilateral) | ,333 | ,000 | . | ,003 |
| | | N | 65 | 65 | 65 | 65 |
| | FRUSTRACION | Coeficiente de correlación | -,208 | ,517** | ,369** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,096 | ,000 | ,003 | . |
| | | N | 65 | 65 | 65 | 65 |

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación. Según la tabla, que analiza la correlación de la variable Compromiso Organizacional con la Valoración Por El Actual Trabajo dimensión de la variable Intención de Renuncia es -0.369 ($p < 0.01$), es una correlación baja y por ser negativa la relación de la variable Compromiso Organizacional con la Valoración Por El Actual Trabajo (dimensión de la variable Intención de Renuncia) es inversa, es decir a mayor Compromiso Organizacional menor Valoración Por El Actual Trabajo (dimensión de la variable Intención de Renuncia).

Las correlaciones entre el Compromiso Organizacional y Necesidades Personales, Frustración (dimensiones de la variable Intención de Renuncia) no son significativas (no existe correlación).

Tabla 7.

Correlación de Intención de renuncia con las dimensiones de Compromiso Organizacional

| | | | Correlaciones | | | |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | INTENCION DE RENUNCIA | Coeficiente de correlación | INTENCION DE RENUNCIA | COMPROMISO AFECTIVO | COMPROMISO DE CONTINUIDAD | COMPROMISO NORMATIVO |
| | | | | | | |
| | | | 1,000 | -,315* | -,354** | -,278* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,011 | ,004 | ,025 |
| | | N | 65 | 65 | 65 | 65 |
| | COMPROMISO AFECTIVO | Coeficiente de correlación | -,315* | 1,000 | ,837** | ,710** |
| | | Sig. (bilateral) | ,011 | . | ,000 | ,000 |
| | | N | 65 | 65 | 65 | 65 |
| | COMPROMISO DE CONTINUIDAD | Coeficiente de correlación | -,354** | ,837** | 1,000 | ,786** |
| | | Sig. (bilateral) | ,004 | ,000 | . | ,000 |
| | | N | 65 | 65 | 65 | 65 |
| | COMPROMISO NORMATIVO | Coeficiente de correlación | -,278* | ,710** | ,786** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,025 | ,000 | ,000 | . |
| | | N | 65 | 65 | 65 | 65 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación. Según la tabla, que analiza la correlación de la variable Intención de Renuncia con las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional es -0.315 ($p < 0.05$) para Compromiso Afectivo, -0.354 ($p < 0.01$) para Compromiso de Continuidad y -0.278 ($p < 0.05$) para Compromiso Normativo, es una correlación baja para los tres casos y por ser negativa la relación de la variable Intención de Renuncia con las dimensiones mencionadas es inversa, es decir a mayor Intención de Renuncia menor Compromiso Afectivo, menor Compromiso Normativo y menor Compromiso de Continuidad (dimensiones de la variable Compromiso Organizacional).

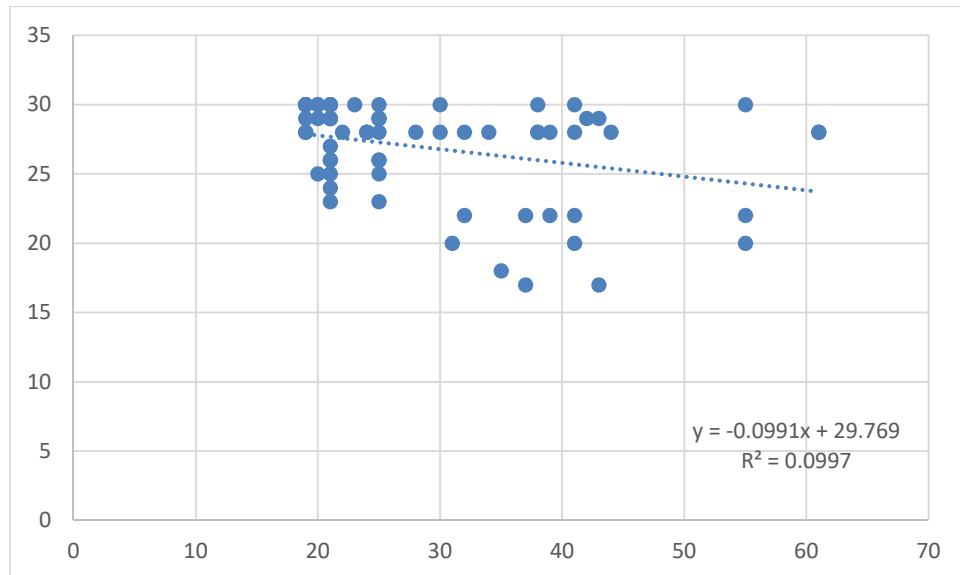
Contrastación de hipótesis

Para contrastar la hipótesis se hizo uso de la prueba estadística Coeficiente de Correlación de Spearman.

H₀: No existe relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Intención de Renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde SAC en el periodo 2019

H₁: Existe relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Intención de Renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde SAC en el periodo 2019

Tabla 3. Regresión lineal: Correlación de Compromiso Organizacional e Intención de Renuncia



Interpretación. La hipótesis alternativa (H_1) sostiene que Existe relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Intención de Renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde SAC en el periodo 2019. Para probar esta relación, se usó la regresión lineal. En la figura mostrada, se aprecia que la correlación entre las variables es negativa, es decir, las dos variables se correlacionan en sentido inverso. A valores altos de Compromiso Organizacional le suelen corresponder valores bajos de la variable Intención de renuncia y viceversa, pues el R obtenido es igual a -0.32 y la significancia hallada de 0.000, la cual es menor a 0.01 y refleja relación altamente significativa. Por tanto, dicha H_1 se acepta.

DISCUSIÓN

Dentro de la dimensión Compromiso Afectivo, la cual hace referencia al afecto que puede tener un trabajador por la empresa donde labora. Se encontró que el 82% posee niveles muy bajos de este componente. Meyer & Allen (1991) consideran que este compromiso se da al haber sincronización entre los objetivos de la empresa, los objetivos de los trabajadores y los valores organizacionales.

En cuanto a los resultados hallados en la dimensión Compromiso de Continuidad, la cual implica la consistencia del tiempo y esfuerzo que invierten los trabajadores dentro de la empresa con el objetivo de permanecer en ella. Se encontró que el 87% posee niveles entre bajo y muy bajo de este componente. Para Meyer & Allen (1991) este componente se refiere a la necesidad de permanecer dentro de la organización.

En la dimensión Compromiso Normativo, la cual hace referencia al deber moral o de gratitud por parte de los trabajadores hacia la organización, ello es una respuesta recíproca hacia la empresa en razón de los beneficios que esta les brinda. Se encontró que el 92% posee nivel muy bajo de compromiso normativo, y el 8% restante niveles de intensidad baja. Meyer & Allen (1991) consideran que este componente se asemeja un poco al compromiso afectivo, ya que las dos dimensiones tienen su eje central en la lealtad. No obstante, los autores consideran que este compromiso es una respuesta recíproca a los beneficios que tienen por parte de la empresa.

Se encontró que el 82% posee niveles entre alto y muy alto por dejar su trabajo, asimismo este porcentaje hace referencia a la probabilidad que consideran los trabajadores por aceptar otro trabajo y el poco anhelo Mobley, Horner y Hollingsworth (1978) por tener otro día laboral dentro de la empresa. Estos resultados están enmarcados en la valoración por el actual trabajo, componente de la intención de renuncia planteado por por) quienes consideran que la poca valoración por el trabajo se da con la insatisfacción laboral y que a su vez genera pensamientos de renuncia.

Entrando en detalle de los resultados hallados en la dimensión Necesidades personales, el cual implica las necesidades personales que tienen los trabajadores frente a su trabajo. Se

encontró que el 74% posee niveles muy alto de insatisfacción respecto a sus necesidades personales, 20% niveles altos, 5% moderado y sólo un 1% nivel bajo. Estos resultados se enmarcan en lo planteado por Mobley, Horner y Hollingsworth (1978) quienes consideran que la satisfacción laboral que es influenciada por expectativas sobre su trabajo que ocupa, estar a gusto con el desempeño, tener buenos reconocimientos, buena comunicación y contar con los materiales y equipos necesarios para lograr un trabajo de calidad. (citado por Tamayo, 2008)

Dentro de la dimensión Frustración, la cual hace referencia al sentimiento de frustración que experimentan los trabajadores a causa de sus labores. Se encontró que el 89% posee entre niveles alto y muy alto de frustración por no encontrar oportunidades de lograr sus objetivos personales en relación con su trabajo, 9% nivel bajo y 2% nivel moderado. Estos resultados están dentro del componente que el autor Joseph (2007) propone, el cual se basa en el estrés laboral y la frustración que experimentan los trabajadores al no conseguir sus objetivos profesionales dentro de la empresa, haciendo que los trabajadores tengan mayor intención de abandonar la organización.

Se determinó que la correlación de la variable Intención de Renuncia con las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional es -0.315 ($p < 0.05$) para Compromiso Afectivo, -0.354 ($p < 0.01$) para Compromiso de Continuidad y -0.278 ($p < 0.05$) para Compromiso Normativo, es una correlación baja para los tres casos y por ser negativa la relación de la variable Intención de Renuncia con las dimensiones mencionadas es inversa, es decir a mayor Intención de Renuncia menor Compromiso Afectivo, menor Compromiso Normativo y menor Compromiso de Continuidad (dimensiones de la variable Compromiso Organizacional). Esto se puede contrastar con lo hallado por Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera (2016) en su estudio donde concluye que el compromiso afectivo y el normativo tienen relación inversa con respecto a la intención de rotación. Asimismo, Zamora (2018) en su estudio determinó que es la dimensión compromiso afectivo quien determina en mejor medida la intención de permanencia.

De acuerdo con lo evidenciado en el presente estudio, se determinó que existe relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Intención de Renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde SAC en el periodo 2019. Para probar esta

relación, se usó la regresión lineal, la misma que indicó que la correlación entre las variables es negativa, es decir, las dos variables se correlacionan en sentido inverso. A valores altos de Compromiso Organizacional le suelen corresponder valores bajos de la variable Intención de renuncia y viceversa, pues el R obtenido es igual a -0.32 y la significancia hallada de 0, la cual es menor a 0.01 y refleja relación altamente significativa. Ello se puede comparar con lo encontrado por Cainizela y Pazos (2016) en su estudio donde concluyeron que: Hay relación significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y la intención de renuncia y que la relación entre la intención de renuncia y la satisfacción laboral es negativa y también altamente significativa.

CONCLUSIONES

1. El 80% posee nivel muy bajo de compromiso organizacional, el 17% nivel bajo y el 3% nivel moderado. Nadie manifestó niveles altos de la variable. En base a los resultados, se concluye que de acuerdo con las escalas valorativas del instrumento de Meyer y Allen (2004), el nivel predominante de compromiso organizacional en el personal calificado de la empresa Export Valle Verde es “Nivel muy bajo”. Asimismo, la correlación de la dimensión Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo con la Intención de renuncia fue de -0.315, -0.354 y -0.278 respectivamente; indicando correlación baja para los tres casos y por ser negativa la relación las dimensiones con la variable Intención de Renuncia es inversa, es decir, a mayor compromiso afectivo, normativo o de continuidad, le corresponde menor Intención de Renuncia.
2. El 74% de estudiados tienen nivel muy alto de Intención de Renuncia, el 17% posee nivel alto y un 9% restante posee nivel moderado. En base a los resultados hallados, el nivel predominante de intención de renuncia en Export Valle Verde SAC es nivel muy alto.
3. Se determinó que existe relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Intención de Renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde SAC en el periodo 2019. Para probar esta relación, se usó la regresión lineal, la misma que indicó que la correlación entre las variables es negativa, es decir, las dos variables se correlacionan en sentido inverso. A valores altos de Compromiso Organizacional le suelen corresponder valores bajos de la variable Intención de renuncia y viceversa, pues el R obtenido es igual a -0.32 y la significancia hallada de 0, la cual es menor a 0.01 y refleja relación altamente significativa.

RECOMENDACIONES

1. El área de Recursos Humanos debe considerar programas enfocados en los factores intrínsecos del personal. Por ello se debe desarrollar las habilidades y capacidades de los trabajadores, mediante talleres que fomenten el compromiso.
2. El área de Recursos Humanos debe aplicar políticas que fomenten la vinculación afectiva y normativa del trabajador con la empresa, a través de la implementación de un programa de vinculación en el cual se incluya capacitaciones, mejoras continuas y el desarrollo de actividades de esparcimiento que ayuden a mejorar la interrelación del personal
3. El área de Recursos Humanos debe elaborar un plan de carrera para el personal calificado, a razón de que tengan metas dentro de la empresa y genera fidelización en ellos para así evitar la fuga de talentos.
4. El área de Recursos Humanos debe profundizar el estudio, para así identificar qué otros factores se relacionan directamente con la intención de renuncia del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, G. F. (1998). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas
- Ayensa y gonzáles (2017). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. España: Universidad de la Rioja.
- Baard, P. (2002). *Intrinsic Need Satisfaction in Organizations: A motivational Basis of Success in For Profit and not For Profit Settings. En Handbook of Self Determination Research*. New York: University of Rochester Press
- Bayona, C., Goñi, S. & Madorrán, C. (1995). *Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. España: Universidad Pública de Navarra
- Belausteguigoitia, R. I. (2000). *La influencia del clima organizacional en el compromiso hacia la organización y el esfuerzo en miembros de empresas familiares mexicanas*. (Tesis de Doctorado) México: Universidad Nacional Autónoma Metropolitana, Facultad de Contaduría y Administración
- Bounds, G., y Woods, J. (1998). *Supervisión*. México: International
- Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera (2016). *Compromiso organizacional según variables sociolaborales en trabajadores de una institución educativa de Lima metropolitana*. USIL, Lima, Perú.
- Cainecela y Pazos (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú*. Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
- Calderón, S. (2013). *Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los asesores de negocio de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

Cenzo, D., y Robbins, T. (2006). *Administración del Recurso Humano*. México: Limusa.

Davis, K Y Newstrom, J. (1999): *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México D.F: Mc Graw-Hill.

Davis, K. Y Newstrom, J. (1993): *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Editorial Mc Graw-Hill.

Dessler, G. y Juárez, R. (2004). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. México: Pearson.

Díaz, Y. y Quijada, A. (2015). *Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados de una empresa de manufactura de filtros*. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma Metropolitana. México.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. México: Editorial McGraw Hill.

Hernández, Hernández y Mendieta (2015). *Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales*. México: Universidad Politécnica de Tlaxcala.

Hellriegel D., Slocum, J., Woodman R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.

Hogan, T. (2004). *Pruebas psicológicas*. México: El manual moderno.

Littlewood, H. F. (2006). “Antecedentes de la rotación voluntaria del personal”. *Escuela Superior de Comercio y Administración*, vol. 35 (97), p. 7- 25.

Maldonado, S., Guillén, A., y Carranza, R. . (2012). *Compromiso organizacional del personal docente y administrativo de una universidad pública*. (Tesis de maestría). Universidad Autónomas de Baja California. México.

- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *A three component conceptualization of organizational Commitment*. *Human Resource Management Review*,.
- Reeve, J. (1994). *Motivación y Emoción*. Madrid, España: Ediciones Mc Graw Hill.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall
- Ryan, R., y Deci, E.(2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*.
- Sifuentes, O. (20 de septiembre del 2013). *Claves para generar motivación y compromiso en los colaboradores*. Blog. [En línea]. Recuperado el 05/07/2016 de: <http://blogs.upn.edu.pe/ingenieria/2013/09/20/como-generar-motivacion-y-compromiso-en-los-colaboradores/>
- Steers, R.M. (1997) Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 1977, 22, 46-56.
- Tamayo, C. (2008). *Modelos Teóricos Investigación sobre Rotación de Personal*. México: México: PAC.
- Vaamonde, J. (2013). *El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional*. (Tesis de Doctor en Psicología) Universidad Nacional de la Plata.
- Zamora, G. (2018). *Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas*. Santiago de Chile. Pontificia Universidad Católica de Chile.

I. ANEXOS

Anexo 01: Cuestionario de intención de renuncia de Gert Roodt (2004)

La siguiente sección tiene como objetivo determinar el grado que usted desea permanecer en la organización. Por favor, lea cada pregunta e indique su respuesta usando la escala para cada pregunta:

Durante los últimos 9 meses

| | | | | |
|---|--|-------------------|--|-------------------|
| 1 | ¿Con qué frecuencia has considerado dejar tu trabajo? | Nunca | 1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____ | Siempre |
| 2 | ¿Hasta qué punto tu trabajo actual satisface tus necesidades personales? | En ninguna manera | 1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____ | En gran manera |
| 3 | ¿Con qué frecuencia te frustras cuando en el trabajo no te dan la oportunidad de lograr tus objetivos personales en relación con tu trabajo? | Nunca | 1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____ | Siempre |
| 4 | ¿Con qué frecuencia sueñas en conseguir otro trabajo que se adapte mejor a tus necesidades personales? | Nunca | 1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____ | Siempre |
| 5 | ¿Cuál es la probabilidad que aceptes otro trabajo con el mismo nivel de compensación en caso de que se te ofrezcan uno? | Alta probabilidad | 1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____ | Alta probabilidad |
| 6 | ¿Con qué frecuencia anhelas otro día de trabajo? | Nunca | 1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____ | Siempre |

Fuente:

Escala de Intención de Renuncia del autor (Roodt, 2004)

Anexo 02: Instrumento de Compromiso Organizacional de (Meyer, Allen & Smith, 1993)

APELLIDOS Y NOMBRES: _____

Instrucciones: El presente estudio ayudará a medir el compromiso organizacional dentro de la institución donde Ud. trabaja. Se le solicita que marque con una (X) la alternativa que considere conveniente.

- A: Totalmente de Acuerdo
- B: De Acuerdo
- C: Levemente de Acuerdo
- D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- E: Levemente en Desacuerdo
- F: En Desacuerdo
- G: Totalmente en Desacuerdo

| Ítems | A | B | C | D | E | F | G |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta empresa. | | | | | | | |
| 2. En realidad siento como si los problemas de esta empresa fueran los míos. | | | | | | | |
| 3. Tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta empresa. | | | | | | | |
| 4. Me siento emocionalmente ligado a la empresa. | | | | | | | |
| 5. Me siento como "parte de la familia" en esta empresa. | | | | | | | |
| 6. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí. | | | | | | | |
| 7. Por ahora, permanecer en esta empresa refleja tanto necesidad como deseo. | | | | | | | |
| 8. Sería muy difícil para mí dejar esta empresa ahora, incluso si deseara hacerlo | | | | | | | |
| 9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la empresa en la que trabajo ahora. | | | | | | | |
| 10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta empresa. | | | | | | | |
| 11. Por ahora no considero trabajar en otro lugar. | | | | | | | |
| 12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta empresa sería la escasez de otras alternativas disponibles | | | | | | | |
| 13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. | | | | | | | |
| 14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar esta empresa ahora no sería lo correcto. | | | | | | | |
| 15. Me sentiría culpable si dejo esta empresa ahora. | | | | | | | |
| 16. La empresa donde trabajo merece mi lealtad. | | | | | | | |
| 17. No dejaría esta empresa ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo. | | | | | | | |
| 18. Siento que le debo mucho a esta empresa. | | | | | | | |

Fuente:
Escala de medición de los autores Meyer y Allen (1991)

Anexo 03: Ficha Técnica del Instrumento de Compromiso Organizacional

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario en base al instrumento propuesto por Meyer y Allen (2004)
2. **Autora:** Katherine Adelita Rodriguez Ibáñez
3. **Objetivo:** Determinar el nivel de Compromiso Organizacional en el personal de la empresa Export Valle Verde SAC
4. **Usuarios:** Trabajadores de la empresa Export Valle Verde SAC
5. **Tiempo:** No existe límite de tiempo
6. **Procedimiento de aplicación:**
 - Se visitó la empresa Export Valle Verde SAC
 - Se reunió a los trabajadores
 - Y finalmente se les entregó los cuestionarios
 - Es importante recalcar que no hubo un tiempo límite establecido, sin embargo, la resolución del mismo no superó los 30 minutos.
7. **Organización de ítems:**

ENCUESTA

¿Qué mide? Mide factores, que según la teoría de los autores Meyer y Allen (2004) y dan pauta al Compromiso Organizacional.

Reactivos: El instrumento cuenta con 18 reactivos de escala tipo Likert. Cada pregunta tiene un valor de 7 puntos haciendo un total de 126 puntos para una puntuación exacta.

8. **Escala de calificación:**

| Niveles | Intervalos |
|------------------------------------|------------|
| Compromiso organizacional muy bajo | 18 – 39 |
| Compromiso organizacional bajo | 40 - 60 |
| Compromiso organizacional moderado | 61 – 81 |
| Compromiso organizacional alto | 82 – 102 |
| Compromiso organizacional muy alto | 103 - 126 |

9. **Validación:**

Para la validación de la encuesta se procederá a realizar una validación de contenido. Para lo cual fueron seleccionados profesionales expertos.

Anexo 07: Ficha Técnica del Instrumento de Intención de Renuncia

- 9. Nombre del instrumento:** Cuestionario en base al instrumento propuesto por Gert Roodt (2004)
- 10. Autora:** Katherine Adelita Rodriguez Ibáñez
- 11. Objetivo:** Determinar el nivel de Intención de Renuncia en el personal de la empresa Export Valle Verde SAC
- 12. Usuarios:** Trabajadores de la empresa Export Valle Verde SAC
- 13. Tiempo:** No existe límite de tiempo
- 14. Procedimiento de aplicación:**
- Se visitó la empresa Export Valle Verde SAC
 - Se reunió a los trabajadores
 - Y finalmente se les entregó los cuestionarios
 - Es importante recalcar que no hubo un tiempo límite establecido, sin embargo, la resolución del mismo no superó los 30 minutos.

15. Organización de ítems:

ENCUESTA

¿Qué mide? Mide factores, que según la teoría de los autores Meyer y Allen (2004) y dan pauta al Compromiso Organizacional.

Reactivos: El instrumento cuenta con 6 reactivos de escala tipo Likert. Cada pregunta tiene un valor de 5 puntos haciendo un total de 30 puntos para una puntuación exacta.

16. Escala de calificación:

| Niveles | Intervalos |
|--------------------------------|-------------------|
| Intención de renuncia muy baja | 06 – 11 |
| Intención de renuncia baja | 12 – 16 |
| Intención de renuncia media | 17 – 20 |
| Intención de renuncia alta | 21 – 25 |
| Intención de renuncia muy alta | 26 - 30 |

9. Validación:

Para la validación de la encuesta se procederá a realizar una validación de contenido. Para lo cual fueron seleccionados profesionales expertos.

Anexo 11: Matriz de consistencia

Título de investigación: El Compromiso Organizacional y la Intención de Renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde SAC, de la ciudad de Trujillo en el periodo 2019

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | METODOLOGÍA |
|---|--|--|---------------------------|--|--|---|
| General: ¿Existe relación entre el Compromiso Organizacional y la Intención de Renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde SAC en el periodo 2019? | General: Determinar la relación el Compromiso Organizacional y la Intención de Renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde SAC en el periodo 2019 | H0: No existe relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Intención de Renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde SAC en el periodo 2019 | Compromiso Organizacional | Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo | Nivel de felicidad Nivel de pertenencia Nivel de lealtad Nivel de necesidad Nivel de Comodidad Nivel de Conveniencia Nivel de Consecuencias Nivel de Obligación moral Nivel de Sentimiento de culpabilidad Nivel de Reciprocidad Nivel de sentimiento por dejar el trabajo | Diseño: investigación de enfoque cuantitativo y diseño investigativo no experimental y de corte transversal correlacional-causal. Población: 150 Muestra: 109 Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario |
| Específicos: a)¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en la empresa Export Valle Verde SAC en el periodo 2019? | Específicos: a)Determinar el nivel de Compromiso Organizacional en la empresa Export Valle Verde SAC en el periodo 2019 | H1: Existe relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Intención de Renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde SAC en el periodo 2019 | Intención de Renuncia | Valoración del actual trabajo | Frecuencia del sentimiento por conseguir otro trabajo | |
| b)¿Cuál es el nivel de Intención de Renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde SAC en el periodo 2019 | b)Determinar el nivel de Intención de Renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde SAC en el periodo 2019 | | | Necesidades personales | Nivel de anhelo por otro día laboral Nivel de satisfacción de las necesidades personales | |
| | | | | Frustración | Nivel de frustración por no lograr los objetivos personales | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | COMPROMISO AFECTIVO | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 1 | Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | En realidad siento como si los problemas de esta empresa fueran los míos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Me siento emocionalmente ligado a la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Me siento como "parte de la familia" en esta empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Esta empresa tiene un gran significado personal para mí. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | COMPROMISO DE CONTINUIDAD | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 7 | Por ahora, permanecer en esta empresa refleja tanto necesidad como deseo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Sería muy difícil para mí dejar esta empresa ahora, incluso si deseara hacerlo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la empresa en la que trabajo ahora. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Por ahora no considero trabajar en otro lugar. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Una de las consecuencias negativas de dejar esta empresa sería la escasez de otras alternativas disponibles. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | COMPROMISO NORMATIVO | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 13 | No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | No dejaría esta empresa ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar esta empresa ahora no sería lo correcto. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Me sentiría culpable si dejo esta empresa ahora. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | La empresa donde trabajo merece mi lealtad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Siento que le debo mucho a esta empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Castañeda Jiménez César Abel DNI: 46 033092
Especialidad del validador: Psicología Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

20 de mayo del 2014


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| VALORACIÓN POR EL ACTUAL PUESTO | | | | | | | | |
| 1 | ¿Con qué frecuencia has considerado dejar tu trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ¿Con qué frecuencia sueñas en conseguir otro trabajo que se adapte mejor a tus necesidades personales? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ¿Cuál es la probabilidad que aceptes otro trabajo con el mismo nivel de compensación en caso de que se te ofrezcan uno? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ¿Con qué frecuencia anhelas otro día de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| NECESIDADES PERSONAL | | | | | | | | |
| 5 | ¿Hasta qué punto tu trabajo actual satisface tus necesidades personales? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| FRUSTRACIÓN | | | | | | | | |
| 6 | ¿Con que frecuencia te frustras cuando en el trabajo no te dan la oportunidad de lograr tus objetivos personales en relación con tu trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ (Mg): Castañeda Jiménez César Abel DNI: 46033072

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

20 de mayo del 2019


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| COMPROMISO AFECTIVO | | | | | | | | |
| 1 | Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta empresa. | / | | / | | / | | |
| 2 | En realidad siento como si los problemas de esta empresa fueran los míos. | / | | / | | / | | |
| 3 | Tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta empresa. | / | | / | | / | | |
| 4 | Me siento emocionalmente ligado a la empresa. | / | | / | | / | | |
| 5 | Me siento como "parte de la familia" en esta empresa. | / | | / | | / | | |
| 6 | Esta empresa tiene un gran significado personal para mí. | / | | / | | / | | |
| COMPROMISO DE CONTINUIDAD | | | | | | | | |
| 7 | Por ahora, permanecer en esta empresa refleja tanto necesidad como deseo. | / | | / | | / | | |
| 8 | Sería muy difícil para mí dejar esta empresa ahora, incluso si deseara hacerlo. | / | | / | | / | | |
| 9 | Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la empresa en la que trabajo ahora. | / | | / | | / | | |
| 10 | Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta empresa. | / | | / | | / | | |
| 11 | Por ahora no considero trabajar en otro lugar. | / | | / | | / | | |
| 12 | Una de las consecuencias negativas de dejar esta empresa sería la escasez de otras alternativas disponibles. | / | | / | | / | | |
| COMPROMISO NORMATIVO | | | | | | | | |
| 13 | No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. | / | | / | | / | | |
| 14 | No dejaría esta empresa ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo. | / | | / | | / | | |
| 15 | Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar esta empresa ahora no sería lo correcto. | / | | / | | / | | |
| 16 | Me sentiría culpable si dejo esta empresa ahora. | / | | / | | / | | |
| 17 | La empresa donde trabajo merece mi lealtad. | / | | / | | / | | |
| 18 | Siento que le debo mucho a esta empresa. | / | | / | | / | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Ninguna

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pulido José Luis Alexander DNI: 46008142
Especialidad del validador: Magister en Gestión del Talento Humano

19 de 05 del 2014

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Pulido José
Firma del Experto/Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | VALORACIÓN POR EL ACTUAL PUESTO | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 1 | ¿Con qué frecuencia has considerado dejar tu trabajo? | / | | / | | / | | |
| 2 | ¿Con qué frecuencia sueñas en conseguir otro trabajo que se adapte mejor a tus necesidades personales? | / | | / | | / | | |
| 3 | ¿Cuál es la probabilidad que aceptes otro trabajo con el mismo nivel de compensación en caso de que se te ofrezcan uno? | / | | / | | / | | |
| 4 | ¿Con qué frecuencia anhelas otro día de trabajo? | / | | / | | / | | |
| | NECESIDADES PERSONAL | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 5 | ¿Hasta qué punto tu trabajo actual satisface tus necesidades personales? | / | | / | | / | | |
| | FRUSTRACIÓN | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 6 | ¿Con que frecuencia te frustras cuando en el trabajo no te dan la oportunidad de lograr tus objetivos personales en relación con tu trabajo? | / | | / | | / | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Pulido José Luis Alexander DNI: 46008192

Especialidad del validador: Magister en Gestión del Talento Humano

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de 03 del 2019


Firma del Experto/Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| COMPROMISO AFECTIVO | | | | | | | | |
| 1 | Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta empresa. | X | | X | | X | | |
| 2 | En realidad siento como si los problemas de esta empresa fueran los míos. | X | | X | | X | | |
| 3 | Tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta empresa. | X | | X | | X | | |
| 4 | Me siento emocionalmente ligado a la empresa. | X | | X | | X | | |
| 5 | Me siento como "parte de la familia" en esta empresa. | X | | X | | X | | |
| 6 | Esta empresa tiene un gran significado personal para mí. | X | | X | | X | | |
| COMPROMISO DE CONTINUIDAD | | | | | | | | |
| 7 | Por ahora, permanecer en esta empresa refleja tanto necesidad como deseo. | X | | X | | X | | |
| 8 | Sería muy difícil para mí dejar esta empresa ahora, incluso si deseara hacerlo. | X | | X | | X | | |
| 9 | Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la empresa en la que trabajo ahora. | X | | X | | X | | |
| 10 | Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta empresa. | X | | X | | X | | |
| 11 | Por ahora no considero trabajar en otro lugar. | X | | X | | X | | |
| 12 | Una de las consecuencias negativas de dejar esta empresa sería la escasez de otras alternativas disponibles. | X | | X | | X | | |
| COMPROMISO NORMATIVO | | | | | | | | |
| 13 | No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. | X | | X | | X | | |
| 14 | No dejaría esta empresa ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo. | X | | X | | X | | |
| 15 | Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar esta empresa ahora no sería lo correcto. | X | | X | | X | | |
| 16 | Me sentiría culpable si dejo esta empresa ahora. | X | | X | | X | | |
| 17 | La empresa donde trabajo merece mi lealtad. | X | | X | | X | | |
| 18 | Siento que le debo mucho a esta empresa. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. X. Torres Cusihuamán Anjo Gulerma Suyari DNI: 47160097
Especialidad del validador: HBA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

21 de mayo del 2019



Firma del Experto/Informante.

ANEXO 12. BASE DE DATOS DE VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| TRABAJADOR | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | TOTAL | NIVEL | P CA | NIVEL CA | P CC | NIVEL CC | P CN | NIVEL CN |
|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|----------------|---------|----------------|---------|----------------|---------|----------------|
| 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 25 | Nivel muy bajo | 9 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 25 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo | 9 | Nivel muy bajo | 9 | Nivel muy bajo |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 25 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo | 10 | Nivel muy bajo |
| 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 23 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo |
| 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 25 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 10 | Nivel muy bajo |
| 6 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 42 | Nivel bajo | 18 | Nivel bajo | 15 | Nivel bajo | 9 | Nivel muy bajo |
| 7 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 25 | Nivel muy bajo | 9 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo |
| 8 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 25 | Nivel muy bajo | 9 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo |
| 9 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 25 | Nivel muy bajo | 9 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 10 | Nivel muy bajo |
| 10 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 22 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo |
| 11 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 21 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo |
| 12 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 21 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo |
| 13 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 21 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 19 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo |
| 15 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 43 | Nivel bajo | 15 | Nivel bajo | 9 | Nivel muy bajo | 19 | Nivel bajo |
| 16 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 25 | Nivel muy bajo | 9 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo |
| 17 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 20 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo |
| 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 6 | 1 | 7 | 2 | 2 | 1 | 55 | Nivel bajo | 20 | Nivel bajo | 16 | Nivel bajo | 19 | Nivel bajo |
| 19 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 20 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo |
| 20 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 21 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo |
| 21 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 21 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo |
| 22 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 21 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 19 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo |
| 24 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 21 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 19 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----------------|----|----------------|----|----------------|----|----------------|
| 26 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 19 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo |
| 27 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 30 | Nivel muy bajo | 10 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 12 | Nivel muy bajo |
| 28 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 20 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo |
| 29 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 19 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo |
| 30 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 21 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo |
| 31 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 21 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo |
| 32 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 19 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 41 | Nivel bajo | 17 | Nivel bajo | 15 | Nivel bajo | 9 | Nivel muy bajo |
| 34 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 43 | Nivel bajo | 19 | Nivel bajo | 15 | Nivel bajo | 9 | Nivel muy bajo |
| 35 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 41 | Nivel bajo | 13 | Nivel muy bajo | 17 | Nivel bajo | 11 | Nivel muy bajo |
| 36 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 32 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 15 | Nivel bajo | 9 | Nivel muy bajo |
| 37 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 44 | Nivel bajo | 20 | Nivel bajo | 15 | Nivel bajo | 9 | Nivel muy bajo |
| 38 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 35 | Nivel muy bajo | 11 | Nivel muy bajo | 15 | Nivel bajo | 9 | Nivel muy bajo |
| 39 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 21 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo |
| 40 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 19 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo |
| 41 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 21 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo |
| 42 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 31 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 14 | Nivel muy bajo | 9 | Nivel muy bajo |
| 43 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 24 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo |
| 44 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 28 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 11 | Nivel muy bajo | 9 | Nivel muy bajo |
| 45 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 34 | Nivel muy bajo | 10 | Nivel muy bajo | 15 | Nivel bajo | 9 | Nivel muy bajo |
| 46 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 32 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 15 | Nivel bajo | 9 | Nivel muy bajo |
| 47 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 38 | Nivel muy bajo | 13 | Nivel muy bajo | 15 | Nivel bajo | 10 | Nivel muy bajo |
| 48 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 37 | Nivel muy bajo | 13 | Nivel muy bajo | 15 | Nivel bajo | 9 | Nivel muy bajo |
| 49 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 24 | Nivel muy bajo | 9 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo |
| 50 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 6 | 4 | 3 | 6 | 2 | 1 | 6 | 2 | 5 | 1 | 61 | Nivel moderado | 18 | Nivel bajo | 26 | Nivel moderado | 17 | Nivel bajo |
| 51 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 37 | Nivel muy bajo | 13 | Nivel muy bajo | 15 | Nivel bajo | 9 | Nivel muy bajo |
| 52 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 24 | Nivel muy bajo | 9 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo |
| 53 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 39 | Nivel muy bajo | 13 | Nivel muy bajo | 15 | Nivel bajo | 11 | Nivel muy bajo |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----------------|----|----------------|----|----------------|----|----------------|
| 54 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 30 | Nivel muy bajo | 10 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 12 | Nivel muy bajo |
| 55 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 38 | Nivel muy bajo | 13 | Nivel muy bajo | 15 | Nivel bajo | 10 | Nivel muy bajo |
| 56 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 41 | Nivel bajo | 14 | Nivel muy bajo | 15 | Nivel bajo | 12 | Nivel muy bajo |
| 57 | 3 | 4 | 3 | 6 | 2 | 4 | 3 | 4 | 6 | 3 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 1 | 61 | Nivel moderado | 22 | Nivel moderado | 24 | Nivel moderado | 15 | Nivel bajo |
| 58 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 38 | Nivel muy bajo | 14 | Nivel muy bajo | 15 | Nivel bajo | 9 | Nivel muy bajo |
| 59 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 6 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 55 | Nivel bajo | 18 | Nivel bajo | 20 | Nivel bajo | 17 | Nivel bajo |
| 60 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 25 | Nivel muy bajo | 9 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo |
| 61 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 41 | Nivel bajo | 18 | Nivel bajo | 15 | Nivel bajo | 8 | Nivel muy bajo |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 39 | Nivel muy bajo | 15 | Nivel bajo | 15 | Nivel bajo | 9 | Nivel muy bajo |
| 63 | 3 | 4 | 3 | 6 | 3 | 4 | 3 | 6 | 2 | 3 | 1 | 6 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 55 | Nivel bajo | 23 | Nivel moderado | 21 | Nivel bajo | 11 | Nivel muy bajo |
| 64 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 20 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo |
| 65 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 21 | Nivel muy bajo | 8 | Nivel muy bajo | 7 | Nivel muy bajo | 6 | Nivel muy bajo |

ANEXO 12. BASE DE DATOS DE VARIABLE INTENCIÓN DE RENUNCIA

| ESTUDIADO | ITEM 1 | ITEM 2 | ITEM 3 | ITEM 4 | ITEM 5 | ITEM 6 | TOTAL | NIVEL | D1V2 | NIVEL D1V2 | D2V2 | NIVEL D2V2 | D3V2 | NIVEL D3V2 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|----------------|------|----------------|------|----------------|------|----------------|
| 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | NIVEL MUY ALTO | 19 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 4 | NIVEL ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 26 | NIVEL MUY ALTO | 17 | NIVEL ALTO | 4 | NIVEL ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 4 | NIVEL ALTO |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 26 | NIVEL MUY ALTO | 17 | NIVEL ALTO | 4 | NIVEL ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 25 | NIVEL ALTO | 17 | NIVEL ALTO | 4 | NIVEL ALTO | 4 | NIVEL ALTO |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 23 | NIVEL ALTO | 14 | NIVEL MODERADO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 4 | NIVEL ALTO |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | NIVEL MUY ALTO | 19 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 4 | NIVEL ALTO |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 23 | NIVEL ALTO | 14 | NIVEL MODERADO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 4 | NIVEL ALTO |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 4 | NIVEL ALTO |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | NIVEL MUY ALTO | 18 | NIVEL MUY ALTO | 4 | NIVEL ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 4 | NIVEL ALTO |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | NIVEL MUY ALTO | 19 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | NIVEL MUY ALTO | 19 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | NIVEL MUY ALTO | 19 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | NIVEL MUY ALTO | 19 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|----------------|----|----------------|---|----------------|---|----------------|
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 26 | NIVEL MUY ALTO | 17 | NIVEL ALTO | 4 | NIVEL ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | NIVEL MUY ALTO | 19 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 28 | NIVEL MUY ALTO | 18 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 22 | NIVEL ALTO | 14 | NIVEL MODERADO | 4 | NIVEL ALTO | 4 | NIVEL ALTO |
| 34 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 17 | NIVEL MODERADO | 12 | NIVEL MODERADO | 3 | NIVEL MODERADO | 2 | NIVEL BAJO |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 | NIVEL MUY ALTO | 18 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 22 | NIVEL ALTO | 14 | NIVEL MODERADO | 4 | NIVEL ALTO | 4 | NIVEL ALTO |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | NIVEL MUY ALTO | 18 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 38 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 18 | NIVEL MODERADO | 13 | NIVEL MODERADO | 3 | NIVEL MODERADO | 2 | NIVEL BAJO |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 26 | NIVEL MUY ALTO | 17 | NIVEL ALTO | 4 | NIVEL ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | NIVEL MUY ALTO | 19 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 4 | NIVEL ALTO |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 25 | NIVEL ALTO | 17 | NIVEL ALTO | 4 | NIVEL ALTO | 4 | NIVEL ALTO |
| 42 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 1 | 20 | NIVEL MODERADO | 13 | NIVEL MODERADO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 2 | NIVEL BAJO |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 | NIVEL MUY ALTO | 19 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 4 | NIVEL ALTO |
| 44 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 28 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 3 | NIVEL MODERADO |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | NIVEL MUY ALTO | 19 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 4 | NIVEL ALTO |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 | NIVEL MUY ALTO | 18 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 | NIVEL MUY ALTO | 18 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 22 | NIVEL ALTO | 14 | NIVEL MODERADO | 4 | NIVEL ALTO | 4 | NIVEL ALTO |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 28 | NIVEL MUY ALTO | 18 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 28 | NIVEL MUY ALTO | 18 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|-------------------|----|-------------------|---|-------------------|---|----------------|
| 51 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 17 | NIVEL MODERADO | 13 | NIVEL MODERADO | 2 | NIVEL BAJO | 2 | NIVEL BAJO |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 28 | NIVEL MUY ALTO | 18 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 28 | NIVEL MUY ALTO | 18 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 54 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 | NIVEL MUY ALTO | 19 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 4 | NIVEL ALTO |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 28 | NIVEL MUY ALTO | 18 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 56 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 20 | NIVEL MODERADO | 15 | NIVEL ALTO | 3 | NIVEL MODERADO | 2 | NIVEL BAJO |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 28 | NIVEL MUY ALTO | 18 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 59 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 1 | 20 | NIVEL MODERADO | 13 | NIVEL MODERADO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 2 | NIVEL BAJO |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 28 | NIVEL MUY ALTO | 18 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | NIVEL MUY ALTO | 20 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO |
| 62 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 22 | NIVEL ALTO | 14 | NIVEL MODERADO | 4 | NIVEL ALTO | 4 | NIVEL ALTO |
| 63 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 22 | NIVEL ALTO | 13 | NIVEL MODERADO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 4 | NIVEL ALTO |
| 64 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 25 | NIVEL ALTO | 17 | NIVEL ALTO | 4 | NIVEL ALTO | 4 | NIVEL ALTO |
| 65 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 | NIVEL ALTO | 15 | NIVEL ALTO | 5 | NIVEL MUY ALTO | 4 | NIVEL ALTO |